



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 説明資料

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 両立支援等助成金

令和6年度当初予算案 **181億円** (100億円) ※ ()内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績：出生時両立支援コース 7,886件  
育児休業等支援コース 10,642件  
介護離職防止支援コース 988件

## 1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 制度要求

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施  
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所  
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円（3.0億円）を計上

### コース名/コース内容

#### 出生時両立支援コース

41.5億円 (55.4億円)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

#### 育児休業等支援コース

40.2億円 (38.7億円)

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

#### 育休中等業務代替支援コース

87.8億円 (新規)

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

#### 柔軟な働き方選択制度等支援コース

3.7億円 (新規)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援

#### 介護離職防止支援コース

5.1億円 (2.9億円)

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

### 支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①第1種（男性の育児休業取得） **1人目 20万円**  
対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 **2~3人目 10万円**
- ②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円  
2年以内達成：40万円  
3年以内達成：20万円  
第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等
- ①育休取得時 **30万円**  
プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 **30万円**  
育休から復帰後、継続雇用
- ①育児休業中の手当支給 **最大125万円**  
・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円）  
・業務代替手当：支給額の3/4  
※上限10万円/月、12か月まで
- ②育短勤務中の手当支給 **最大110万円**  
・業務体制整備経費：2万円  
・業務代替手当：支給額の3/4  
※上限3万円/月、子が3歳になるまで
- ③育児休業中の新規雇用 **最大67.5万円**  
代替期間に応じ以下の額を支給  
・最短：7日以上：9万円  
・最長：6か月以上：67.5万円  
※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間

**制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円**

**制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円**

※1年度5人まで

- 介護休業 ①休業取得時 **30万円** ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで
- ②職場復帰時 **30万円**
- 介護両立支援制度 **30万円**

### 加算措置/加算額

#### <出生時両立支援コース>

- ①第1種  
1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 **10万円加算**
- ②第2種  
第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 **15万円加算**

#### <育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- ①育児休業中の手当支給  
業務代替手当の支給額を4/5に割増
- ③育児休業中の新規雇用  
代替期間に応じた支給額を割増 **最大82.5万円**  
・最短：7日以上：11万円  
・最長：6か月以上：82.5万円

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合  
①~③に**10万円加算**（1か月以上の場合のみ）

#### <各コース共通>

#### 育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円加算**  
対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数  
※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

#### 個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に**15万円加算**

対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算 休業②に新規雇用**20万円加算**  
休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等**5万円加算**

# 人材確保等支援助成金（テレワークコース）

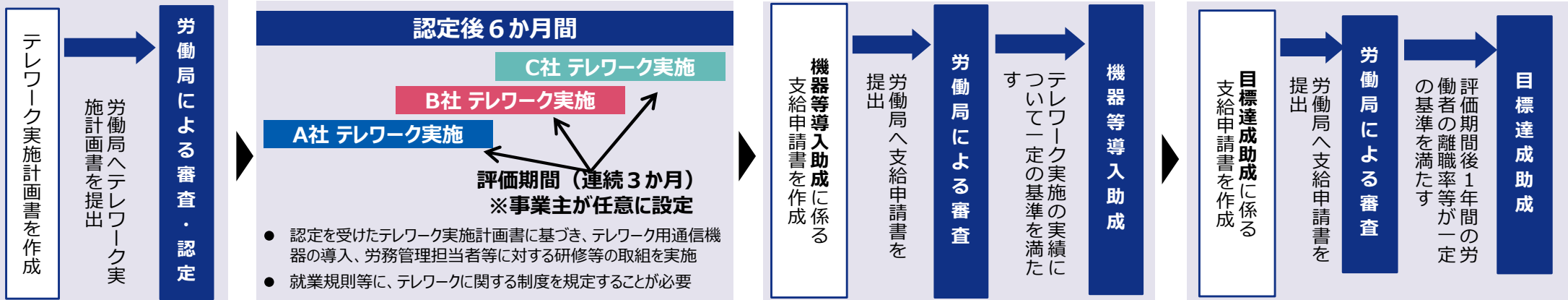
令和6年度当初予算案 2.2億円（2.3億円） ※（）内は前年度当初予算額

|          |    |    |      |
|----------|----|----|------|
| 労働保険特別会計 |    |    | 一般会計 |
| 労災       | 雇用 | 徴収 |      |
|          | ○  |    |      |

## 1 事業の目的

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着が必要。
- このため、適正な労務管理下におけるテレワークを導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に對し助成金を支給し、支援を行う。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



### 機器等導入助成

下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、実施を拡大する事業主も助成対象）

| テレワーク実績基準   | 助成率、上限                                   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は</li> <li>✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする<br/>拡大導入時</li> <li>✓ 評価期間（3か月）における延べテレワーク実施人数を届出前の実績値から25%以上増加させる</li> </ul> | 助成率50%<br>※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限 |

### 目標達成助成

下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

| 離職率目標、テレワーク実績基準   | 助成率、上限  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下</li> <li>✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下</li> <li>✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上</li> </ul> | 助成率15%（25%）<br>※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限 |

### 助成対象となる取組

- 就業規則等の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器等の導入  
(テレワーク用サービス利用料も助成対象)
- 労務管理担当者・労働者に対する研修
- 仮想オフィスの導入・運用
- クラウドコミュニケーションツールの導入・運用
- 文書電子化ソフトの導入運用 など

※令和4年度における支給決定件数： 70件

助成額